



Die Zukunft der deutschen Wirtschaft 2024

Eine Studie von EY in Kooperation
mit teleResearch

October 2024



EY

Building a better
working world

Agenda

1	Einführung & Stichprobeninformationen	03
2	Wirtschaftsstandort Deutschland	07
3	Fach- & Arbeitskräftemangel	11
4	Bildung	14
5	Demografischer Wandel	17
6	Gesellschaft und Politik	20
7	Einzelkommentare	24
8	Fazit	27



1

STICHPROBEN- INFORMATIONEN

A close-up photograph of a microscope's objective lens. The lens is metallic and has the numbers 'M1', '90', and '1.25' engraved on it. It is positioned above a glass slide, with a bright light reflecting off its surface. The background is a soft, out-of-focus blue.

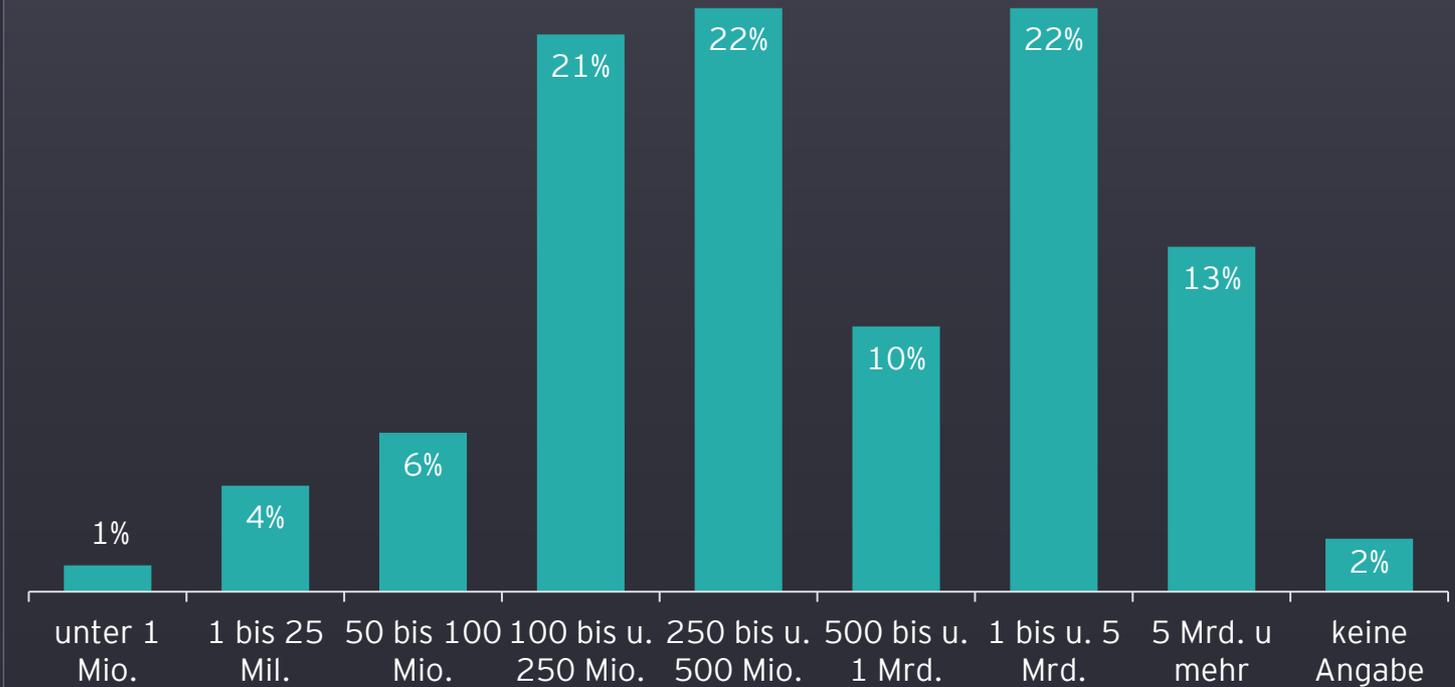
EY

Building a better
working world

Stichprobeninformationen: Wer wurde befragt? 1/3

Umsatzgrößenklassen

Es wurden hauptsächlich große mittelständische Unternehmen bis hin zu großen Konzernen befragt.

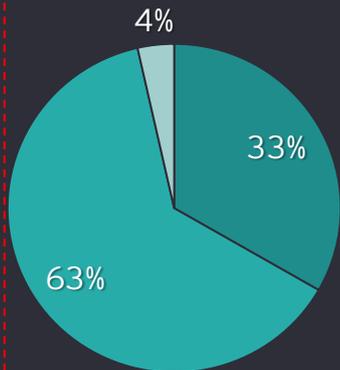


Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

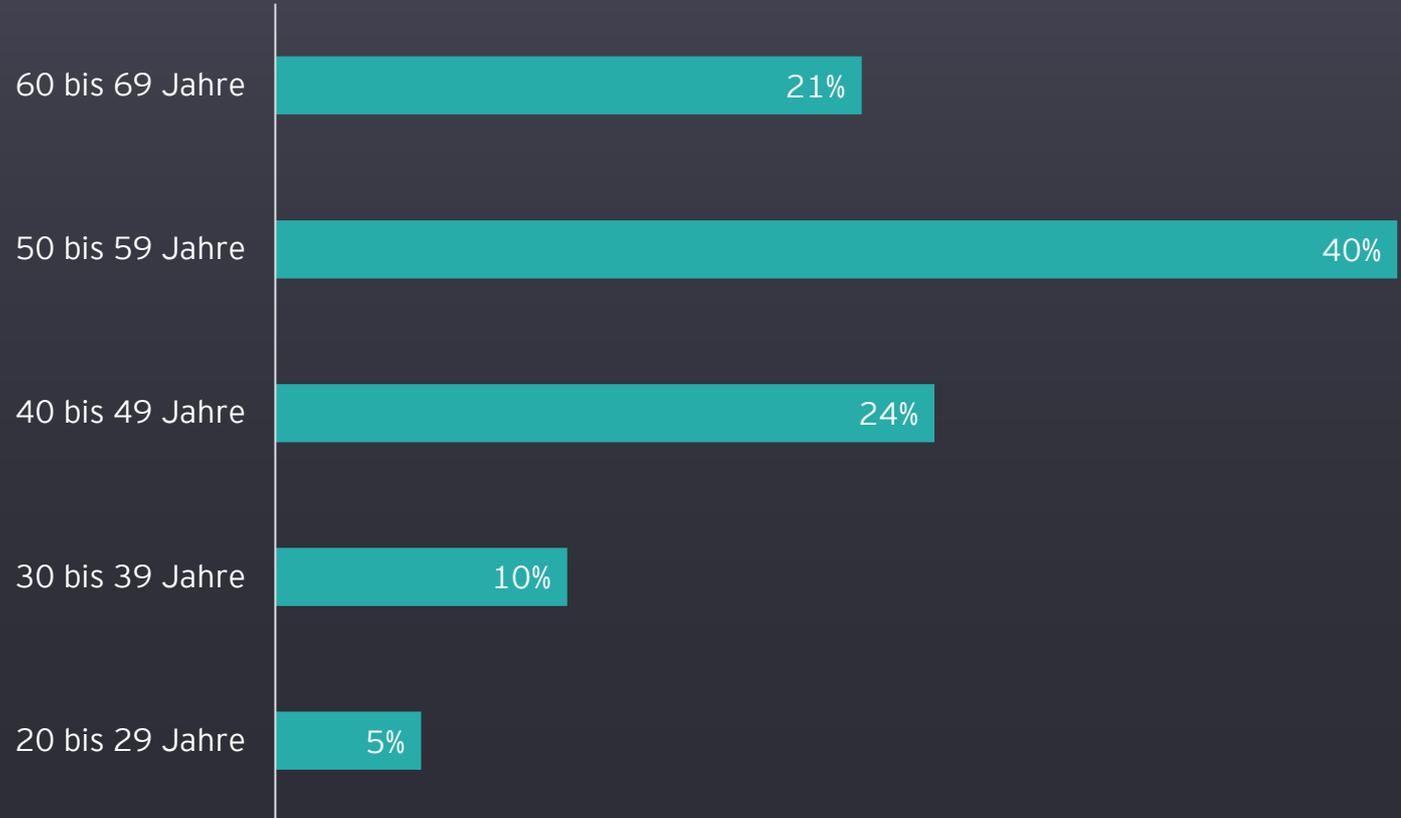
Stichprobeninformationen: Wer wurde befragt? 2/3

Sozialdemografische Angaben

Die Zielgruppe repräsentiert die Führungsspitze der wirtschaftstragenden Unternehmen Deutschlands: 63 % gehören der ersten Führungsebene an - Geschäftsführer, Inhaber und C-Level-Entscheider. Besonders prägend ist die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen (40 %), die die geballte Erfahrung der deutschen Wirtschaftselite verkörpert, gefolgt von der dynamischen Generation der 40- bis 49-Jährigen (24 %). Ein kleinerer, aber ebenso bedeutsamer Teil besteht aus jüngeren Führungskräften.



- 1. Führungsebene (Geschäftsführer, Inhaber, C-Level)
- 2. Führungsebene (Director, Abteilungsleiter)
- 3. Führungsebene (Teamleiter)

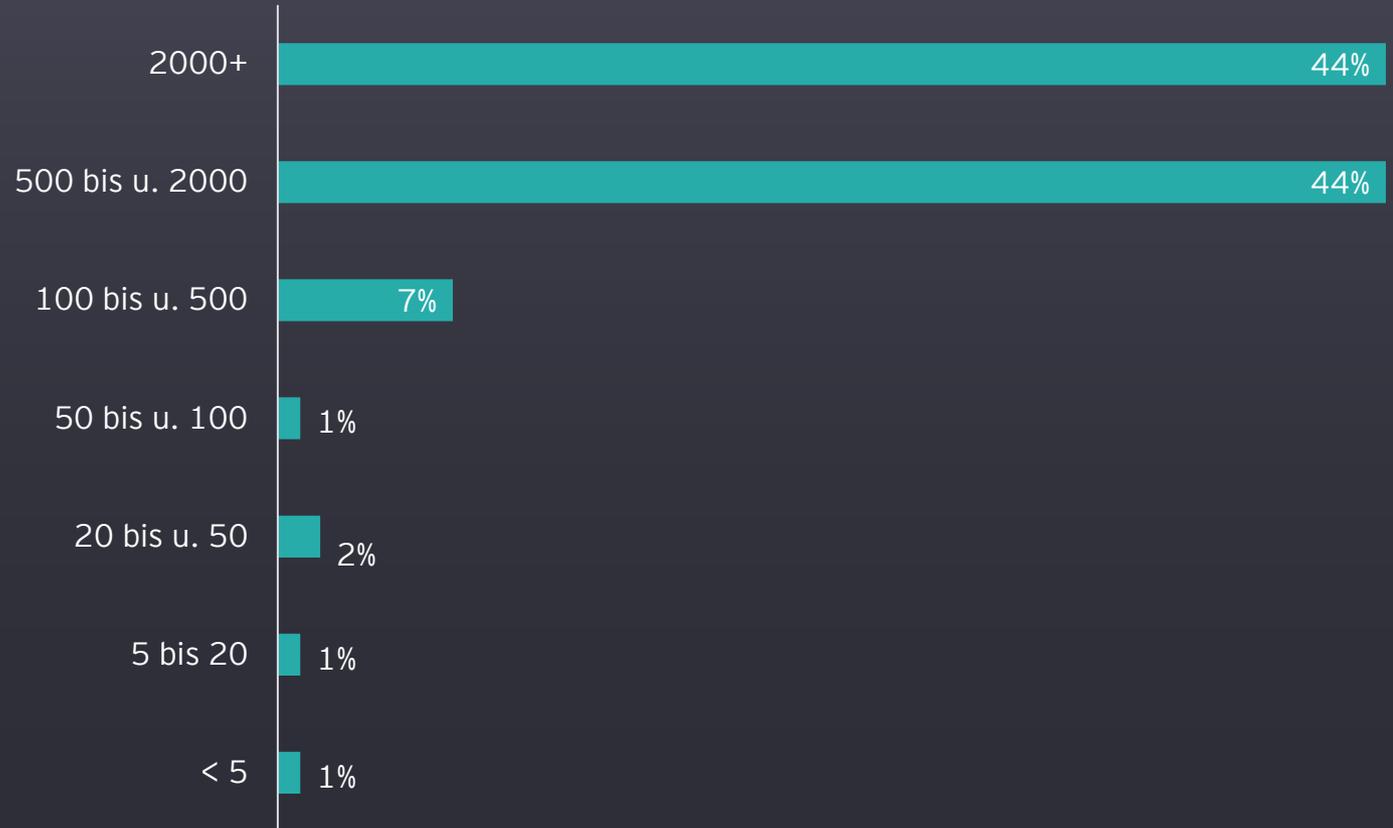


Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

Stichprobeninformationen: Wer wurde befragt? 3/3

Anzahl beschäftigter Mitarbeiter

Die Elite der befragten Unternehmen stammt überwiegend aus den wahren Giganten der deutschen Wirtschaft: Ganze 88 % der Teilnehmer kommen aus Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern - ein deutlicher Beweis dafür, dass hier die Schwergewichte der Industrie mit an Bord sind. Mit einem Anteil von 44 % ist die Mehrheit in Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten tätig, was den immensen Einfluss dieser Konzerne auf die Wirtschaft unterstreicht. Nur ein kleiner Bruchteil entfällt auf kleinere Unternehmen, was den klaren Fokus dieser Befragung auf die entscheidenden Akteure der deutschen Unternehmenslandschaft zeigt.



Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

2

WIRTSCHAFTSSTAND ORT DEUTSCHLAND

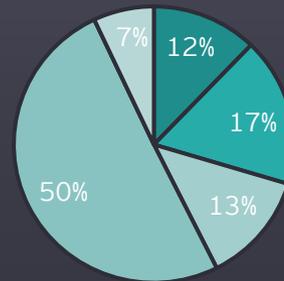


Building a better
working world

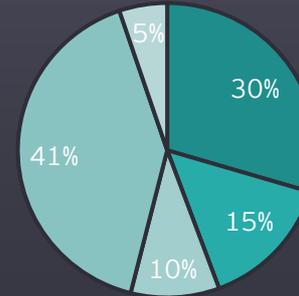
Off- oder Reshoring?

Nur 4% der Befragten stimmen eher bzw. sehr stark zu, dass sie planen, Arbeitsplätze zurück nach Deutschland zu verlagern. Im Gegensatz dazu stimmen allein 16% der Befragten sehr stark zu, dass sie planen, Arbeitsleistungen u. Produktionsschritte outzusourcen. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Während 72% der Befragten stark verneinen, dass sie weitere Standorte in Deutschland eröffnen, stimmen 45% eher bzw. sehr stark zu, dass sie neue Standorte im Ausland planen.

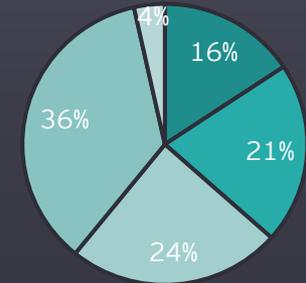
- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



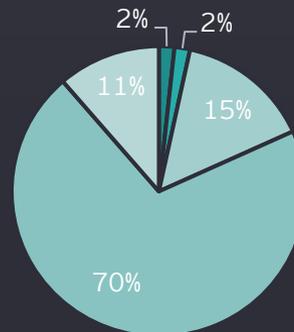
Wir planen, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



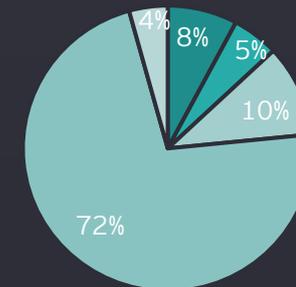
Wir planen einen oder mehrere neue/n Standorte im Ausland. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Wir planen Arbeitsleistungen u. Produktionsschritte outzusourcen. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Wir planen Arbeitsplätze aus dem Ausland zurück nach Deutschland zu verlagern. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



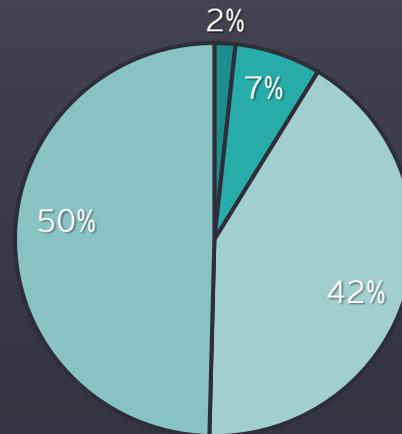
Wir planen weitere Standorte in Deutschland zu eröffnen. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

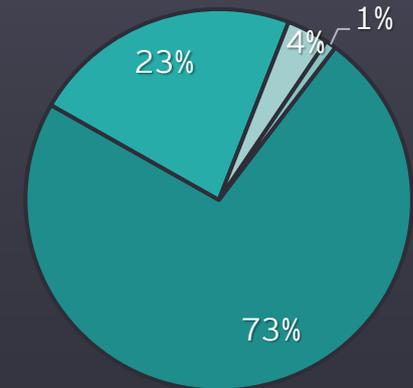
Bürokratische Belastungen

Lange Genehmigungsprozesse und hohe bürokratische Anforderungen werden von einer deutlichen Mehrheit als äußerst belastend empfunden. Um das Wirtschaftswachstum zu fördern, scheinen tiefgreifende Reformen im administrativen und regulatorischen Bereich notwendig zu sein.

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Die bürokratischen Belastungen für deutsche Unternehmen sind tragbar.
(Einzelnennung, mit Vorgabe)

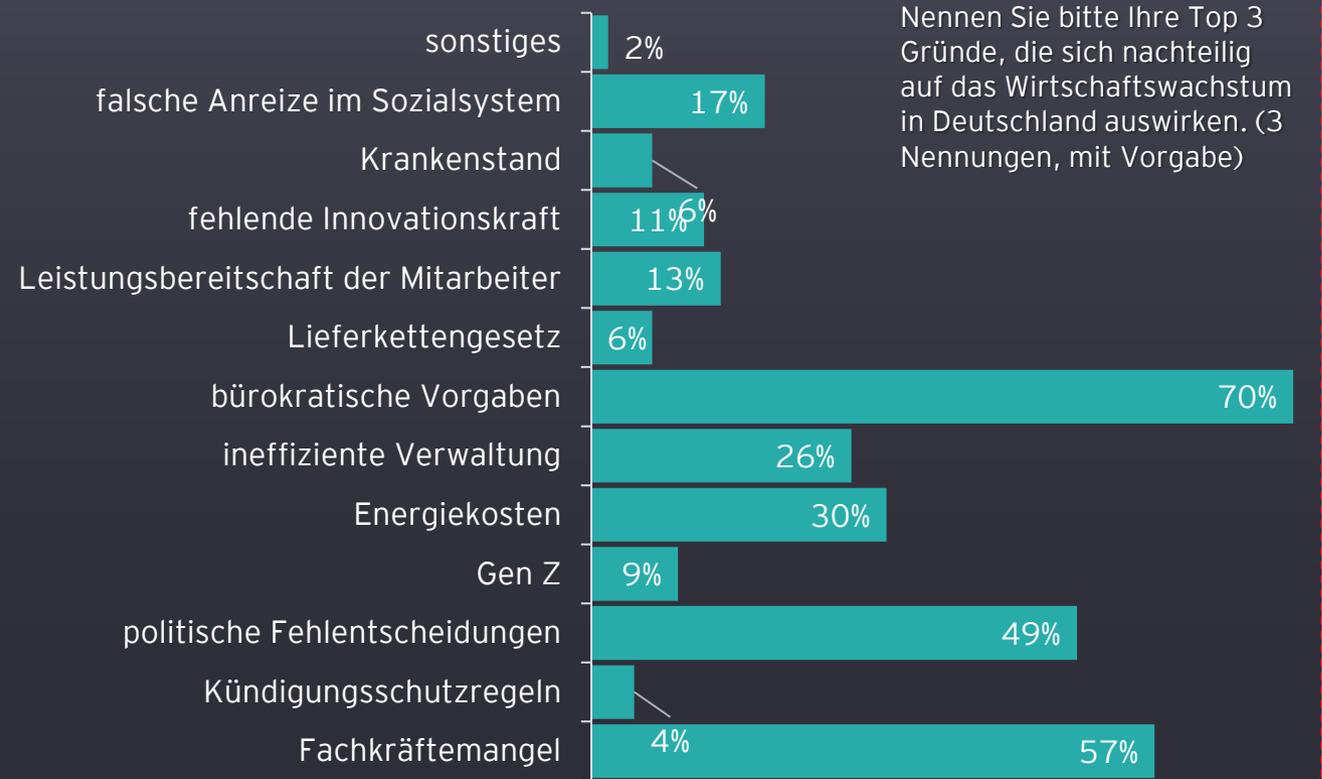


Hohe Genehmigungshürden und -zeiten hemmen die wirtschaftliche Entwicklung stark.
(Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

Wirtschaftswachstumskiller

Die dargestellten Daten verdeutlichen, dass Bürokratie für die befragten Unternehmen eines der größten Hindernisse für das Wirtschaftswachstum in Deutschland darstellt, gefolgt vom Fachkräftemangel und politischen Fehlentscheidungen.



Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

3

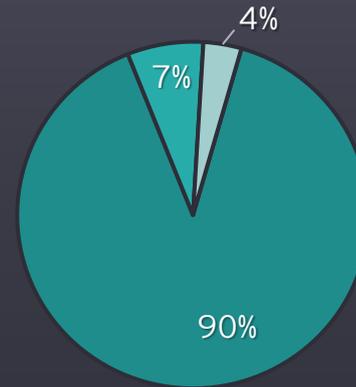
FACH- UND ARBEITSKRÄFTE MANGEL



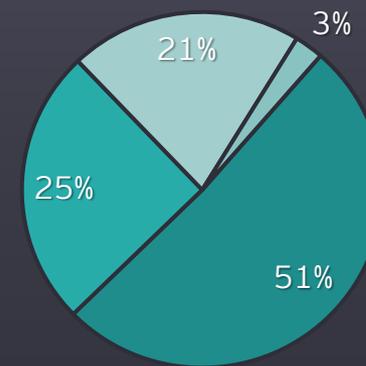
Fach- und Arbeitskräftemangel 1/2

Fachkräftemangel als akutes Problem

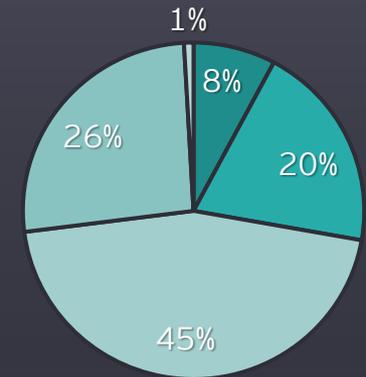
Die Ergebnisse zeigen, dass der Fachkräftemangel ein akutes Problem darstellt, das laut Meinung der Mehrheit der Befragten nicht oder zumindest nicht nur durch Zuwanderung gelöst werden kann. Der Ausbildung eigener Fachkräfte wird eine zentrale Rolle bei der Bekämpfung dieses Mangels zugetraut.



Wir bilden in unserem Unternehmen eigene Fachkräfte aus. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Unser Unternehmen leidet unter Fachkräftemangel (Einzelnennung, mit Vorgabe)



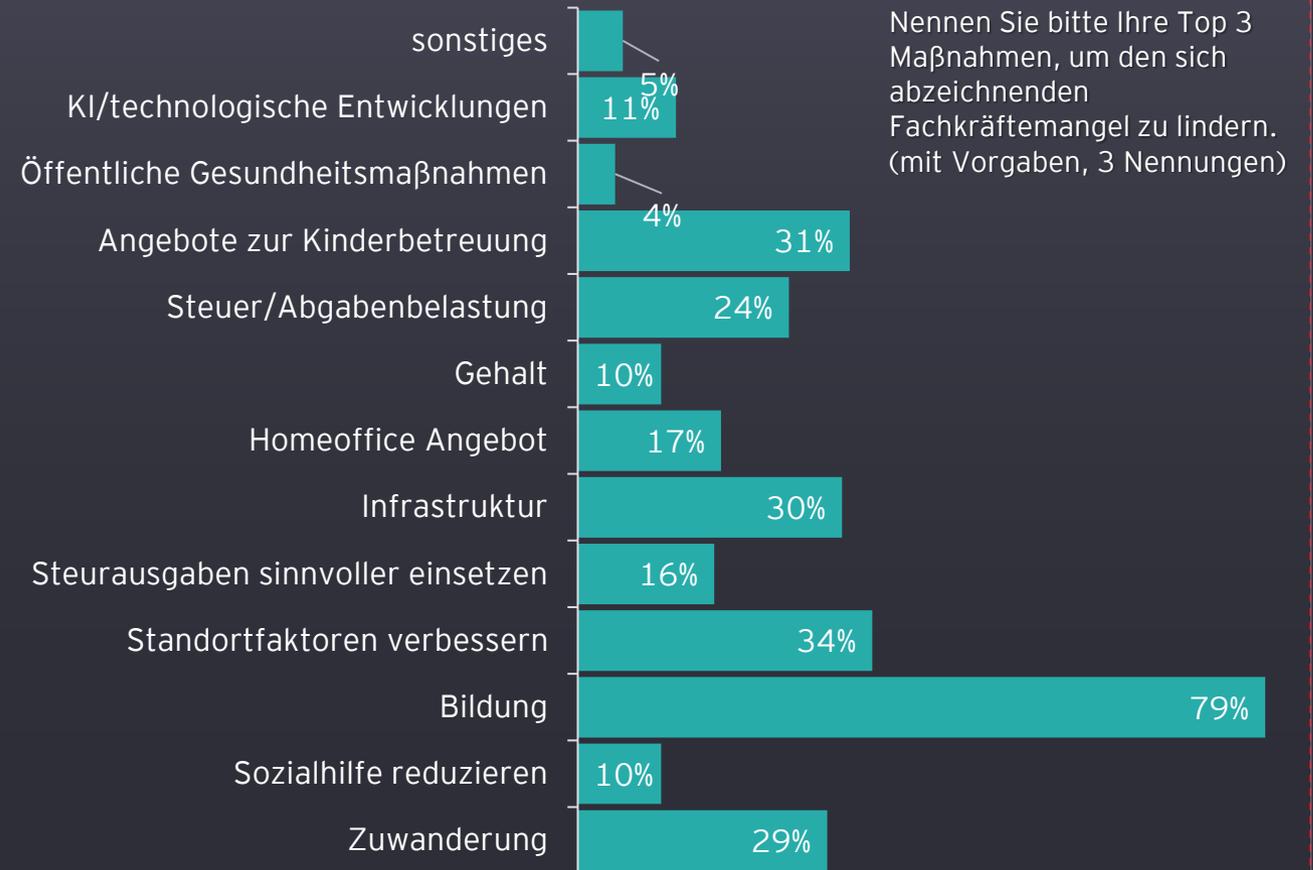
Der Fachkräftemangel kann mit Zuwanderung, wie sie derzeit organisiert ist, gelöst werden. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Die Grafik macht deutlich, dass Unternehmen im Kampf gegen den Fachkräftemangel vor allem auf Bildung setzen - mit überwältigenden 79 % ist dies der wichtigste Hebel. Ebenso werden die Verbesserung der Standortfaktoren (34 %) und höhere Gehälter (31 %) als entscheidende Maßnahmen gesehen. Auffällig ist, dass trotz der Diskussionen um neue Technologien und Digitalisierung der Fokus klar auf traditionellen Ansätzen liegt. Man könnte fast sagen, die Lösung soll vor allem durch klassisch bewährte Mittel kommen, während Innovationen und technologische Fortschritte eine eher untergeordnete Rolle spielen.



Nennen Sie bitte Ihre Top 3 Maßnahmen, um den sich abzeichnenden Fachkräftemangel zu lindern. (mit Vorgaben, 3 Nennungen)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

4

BILDUNG



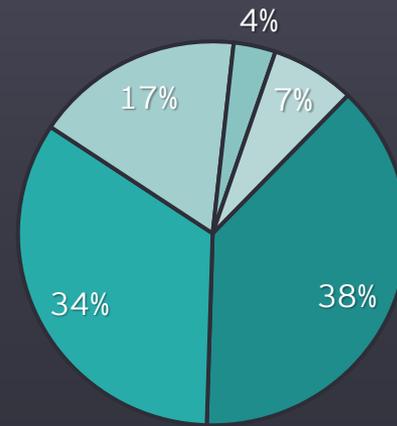
EY

Building a better
working world

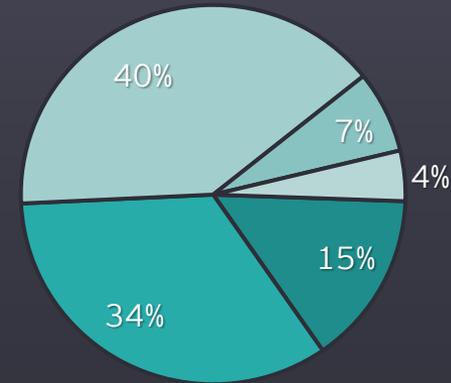
Qualifikation von (Hoch-)Schulabsolventen

Die Studie verdeutlicht ein wachsendes Problem in der deutschen Bildungslandschaft: Die Qualifikationen von Schul- und Hochschulabsolventen entsprechen immer weniger den Erwartungen der Unternehmen. Bei den Schulabsolventen stimmen 38 % der Aussage zu, dass ihre Fähigkeiten nicht den geforderten Standards entsprechen, während sogar 40 % der Unternehmen dies bei Hochschulabsolventen bemängeln. Ein signifikanter Anteil der Befragten sieht somit dringenden Handlungsbedarf. Die Erwartungen an die Bildungssysteme werden zunehmend enttäuscht, was die Kluft zwischen Ausbildungsqualität und den Anforderungen der Wirtschaft immer größer werden lässt. Es zeigt sich, dass sowohl Schulen als auch Universitäten offenbar nicht mehr ausreichend auf die Arbeitswelt vorbereiten.

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Schulabsolventen



Hochschulabsolventen

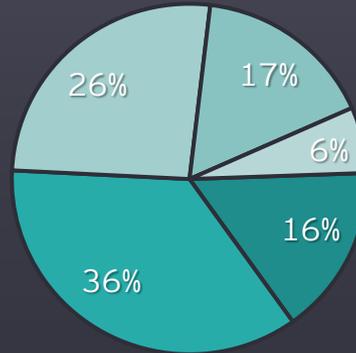
Wie stark stimmen Sie folgender Aussage zu: Die Qualifikation & Fähigkeiten von Absolventen entsprechen immer öfter nicht mehr der erwartbaren und erforderlichen Norm. (Einzelnennung, mit Vorgaben)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

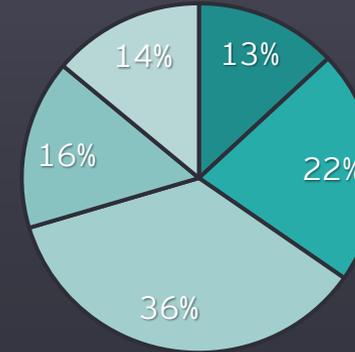
Auszubildende

Eine überwiegende Mehrheit von 89% der Befragten gibt an, dass sie in ihrem Unternehmen eigene Fachkräfte ausbilden. Eine Mehrheit von 52% der Befragten stimmt dabei zumindest eher zu, dass sie keine geeigneten Auszubildenden mehr finden. Fast zwei Drittel der Befragten stimmt zumindest eher zu, dass sie mehr in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter investieren als vor 20 Jahren. Gleichzeitig stimmt auch eine Mehrheit von 52% der Befragten zu, dass sie dabei nicht mehr Unterstützung vom Staat brauchen.

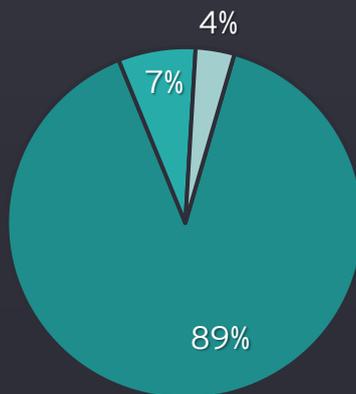
- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



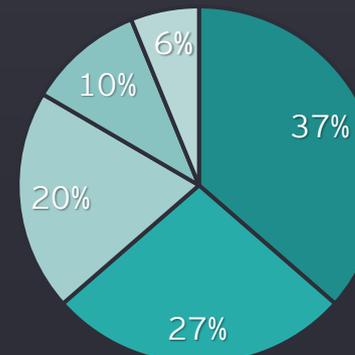
Unser Unternehmen findet keine geeigneten Azubis mehr. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Bei der Ausbildung eigener Fachkräfte werden Unternehmen zu wenig vom Staat unterstützt. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Wir bilden in unserem Unternehmen eigene Fachkräfte aus. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Wir investieren deutlich mehr in die Ausbildung unserer Mitarbeiter als in den Nuller Jahren. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

5

DEMOGRAFISCHER WANDEL



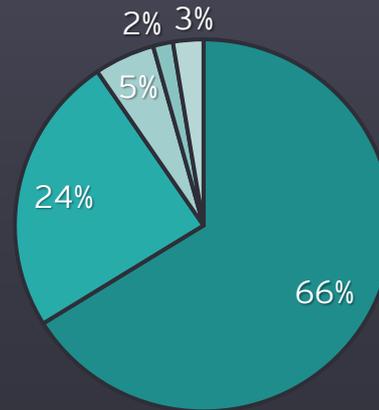
EY

Building a better
working world

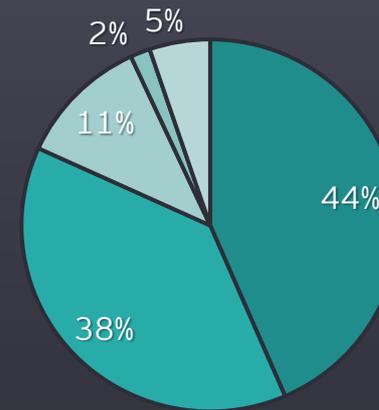
Marodes Rentensystem?

Die Grafik wirft ein alarmierendes Licht auf die Wahrnehmung des deutschen Rentensystems. Ganze 66 % der Befragten sind der Meinung, dass das Rentensystem grundlegend neu aufgestellt werden muss - ein deutlicher Ruf nach Reformen, der kaum überhört werden kann. Noch drastischer: 44 % glauben, dass das System in seiner jetzigen Form zu wachsender Altersarmut führt, und 37 % sind überzeugt, dass es bald kollabieren wird. Die Zahlen sprechen für sich - das Vertrauen in das bestehende Rentensystem bröckelt rapide.

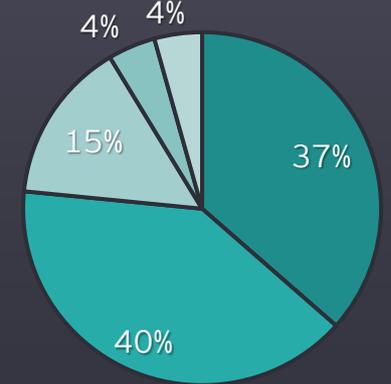
- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Das Rentensystem muss neu aufgestellt werden.
(Einzelnennung, mit Vorgabe)



Das Rentensystem in dieser Form verursacht zunehmende Altersarmut.
(Einzelnennung, mit Vorgabe)



Das Rentensystem wird in dieser Form kollabieren.
(Einzelnennung, mit Vorgabe)

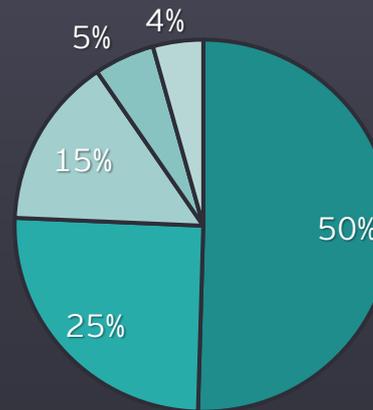
Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

Lösungsansätze für das Rentensystem

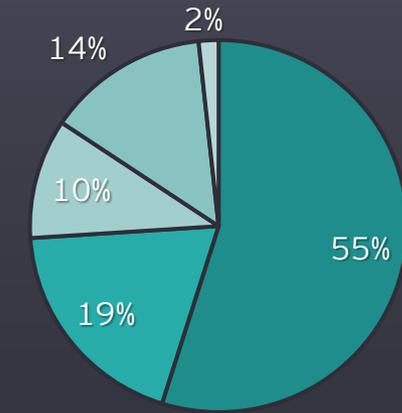
Die Grafik zeigt klare Lösungsansätze zur Reform des Rentensystems. Die Hälfte der Befragten befürwortet eine Erweiterung des Rentensystems um eine kapitalmarktorientierte Komponente, was auf den Wunsch nach mehr finanzieller Flexibilität und Sicherheit im Alter hindeutet.

Zudem sind 55 % der Meinung, dass jeder so lange arbeiten können sollte, wie er möchte, ohne Abzüge bei Rentenleistungen in Kauf nehmen zu müssen. Es wird deutlich, dass die Befragten eine größere individuelle Freiheit im Umgang mit der Lebensarbeitszeit und mehr wirtschaftliche Absicherung im Rentensystem anstreben.

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Das Rentensystem sollte um eine kapitalmarktorientierte Komponente erweitert werden. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Jeder sollte so lange arbeiten können, wie er möchte, ohne dabei Abzüge oder Nachteile bei der Rente oder anderen Leistungen zu erhalten. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

6

GESELLSCHAFT UND POLITIK



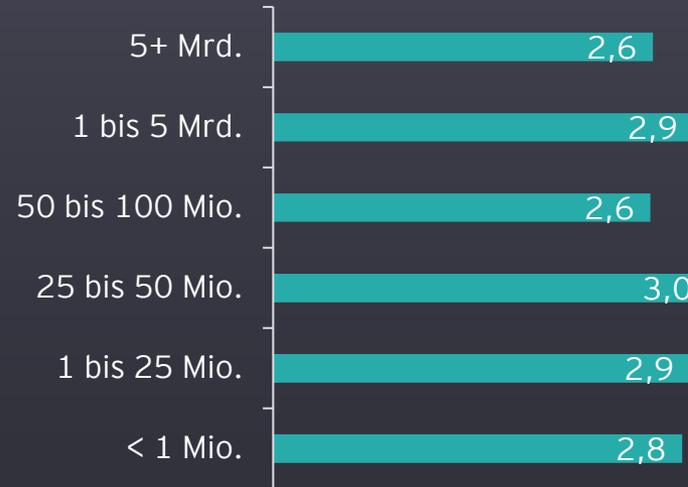
EY

Building a better
working world

Innovationsfähigkeit und Leistungsstreben

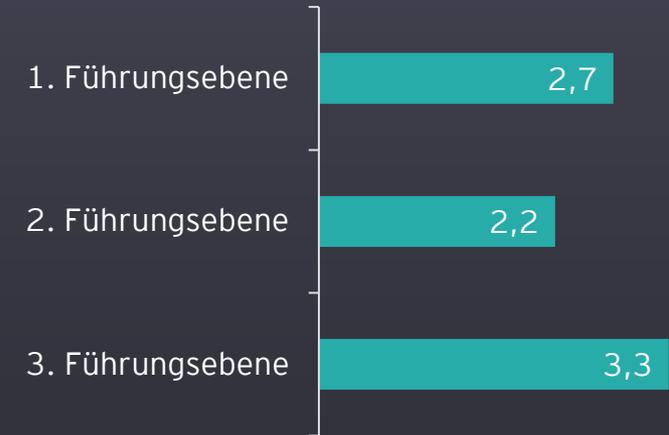
Unter den Befragten wird die Innovationsfähigkeit der deutschen Unternehmen und Universitäten als rückläufig wahrgenommen. Besonders auffällig ist, dass Führungskräfte der dritten Ebene dies am stärksten bestätigen, während die erste und zweite Führungsebene weniger stark zustimmen. Zudem wird das Streben nach Leistung in der Gesellschaft ebenfalls kritisch gesehen. Interessanterweise bewerten vor allem Unternehmen mit einem Umsatz zwischen 25 und 50 Millionen Euro und zwischen 1 und 5 Milliarden Euro die Innovationsfähigkeit als besonders problematisch.

Umsatzgröße



Nach Leistung streben ist keine gesellschaftliche Leitlinie mehr. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Position



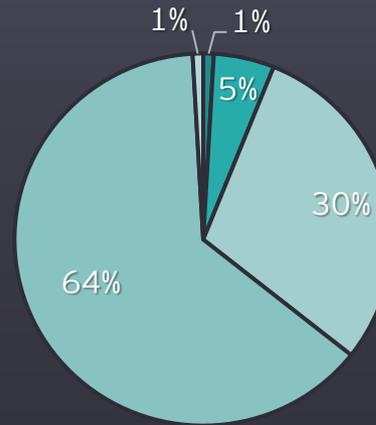
Die Innovationsfähigkeit der deutschen Unternehmen und Universitäten hat abgenommen. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Durchschnittliche Zustimmung: N=115 | von 1 stimme überhaupt nicht zu, bis 4 stimme sehr stark zu

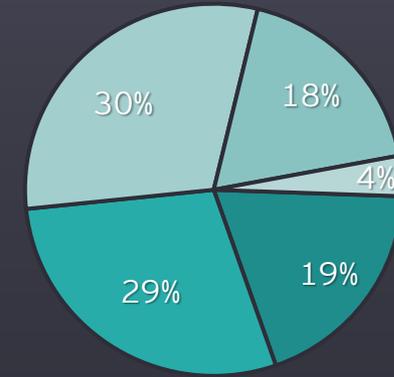
Regierungspolitik

Die Zahlen verdeutlichen den Unmut vieler Unternehmen über die Geschwindigkeit politischer Entscheidungsfindung in Deutschland: Ganze 64 % der Befragten sehen diese als wirtschaftshemmend an, nur 5 % bewerten sie als förderlich. Ein weiteres großes Hindernis stellt das Lieferkettengesetz dar, das nach Ansicht von 30 % der Unternehmen ihre wirtschaftliche Entwicklung stark hemmt. Es wird deutlich, dass politische Prozesse und Regulierungen von vielen als Bremsklotz für die Wirtschaft wahrgenommen werden - ein Appell an die Politik, effizientere und unternehmensfreundlichere Entscheidungen zu treffen.

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Die Geschwindigkeit der politischen Entscheidungsfindung und -umsetzung in Deutschland wirkt wirtschaftsfördernd. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



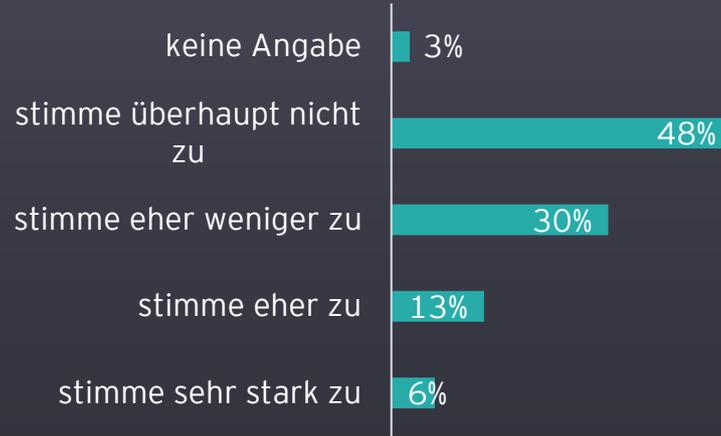
Das Lieferkettengesetz hemmt die wirtschaftliche Entwicklung unserer Firma stark. (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

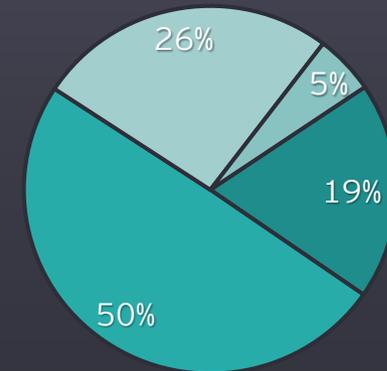
Vertrauen in Regierung und Wirtschaftswachstum

Die Diskrepanz zwischen dem Vertrauen in das allgemeine Wirtschaftswachstum und dem Vertrauen in die Regierung ist auffällig. Während die Mehrheit der Befragten optimistisch auf eine wirtschaftliche Erholung schaut, traut ein erheblicher Teil der Befragten der aktuellen Regierung nicht zu, diesen Aufschwung aktiv zu unterstützen oder herbeizuführen. Diese Ergebnisse verdeutlichen eine starke Skepsis gegenüber der politischen Führung, selbst in einem Umfeld, in dem das allgemeine Vertrauen in das wirtschaftliche Potential hoch bleibt.

- stimme sehr stark zu
- stimme eher zu
- stimme eher weniger zu
- stimme überhaupt nicht zu
- keine Angabe



Ich traue der aktuellen Regierung zu, unserer Volkswirtschaft einen Sprung nach vorne zu ermöglichen. (Einzelnennung, mit Vorgabe)



Ich vertraue darauf, dass die deutsche Wirtschaft bald wieder wächst (Einzelnennung, mit Vorgabe)

Prozentualer Anteil der jew. Gruppe an der Gesamtstichprobe | N=115

7

EINZELKOMMENTARE



Probleme

Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Probleme der deutschen Wirtschaft?

„Allgemein ist die Steuerbelastung für Unternehmen in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern zu hoch. Gleiches gilt für den Bereich Energiekosten. Da sollte etwas getan werden, um selbige zu senken. Bürokratie ist ein weiteres Problem. Sie ist zu zeitaufwändig, überregulierend und behindert die Wirtschaft in ihrem Tun. Reformen sind da dringend geboten. Final ist die Gen Z mit ihrer Lebensphilosophie auch ein Thema. Es wird zu viel Wert auf die sogenannte 'work-life-balance' gelegt, was zu einer viel zu geringen Arbeitsbereitschaft führt. Das für die deutsche Wirtschaft wichtige Leistungsprinzip findet weniger bis keine Beachtung mehr.“



„Größtes Problem ist die ausufernde Bürokratie, die Unternehmen schon immer belastet hat. Aktuell scheint es aber immer schlimmer zu werden. Ein weiteres Problem ist die Unfähigkeit der Regierung, ein Umfeld zu schaffen, das es Unternehmen ermöglicht, erfolgreich zu arbeiten. Auch als großes Problem benannte der Proband den verkrusteten Kündigungsschutz. Er verwies auf das aktuelle Beispiel Volkswagen und seine seit den 1990ern geltende Beschäftigungsgarantie. Der Bereich muss dringend reformiert werden, um es Unternehmen zu ermöglichen, flexibler handeln zu können.“

Herausforderungen

Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Herausforderungen in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen?

„Fachkräftemangel: Bewerber für Lehrstellen 'glänzen' durch mangelnde Bildung. Mathematische und orthographische Kenntnisse sind in vielen Fällen schlecht. Teilweise muss firmenintern nachgebessert werden. In den Schulen muss der Fokus wieder stärker auf Wissensvermittlung gelegt werden. Andernfalls wird man der Überalterung des Mitarbeiterstammes kaum überwinden können.“



„Eine Baustelle hier ist die Personalentwicklung. Wegen mangelnder fachlicher Qualität gestaltet sich der Aufbau neuer Mitarbeiter für die Führungsebene schwierig. Das Unternehmen hat zu wenig Auswahl an Bewerbern. Manchmal findet sich nur eine Bewerbung und diese Person muss das Unternehmen dann halt einstellen, auch wenn es nicht die Idealbesetzung ist.“

11

FAZIT



EY

Building a better working world

Fazit

Die vorliegende Studie bietet umfassende Einblicke in die Kernaspekte der deutschen Wirtschaft, die sich aus einer tiefgehenden Analyse der aktuellen Unternehmenslandschaft und dem Feedback von führenden Wirtschaftsvertretern ableiten lassen. Es wird deutlich, dass die deutsche Wirtschaft sich in einem intensiven Wandel befindet, der sowohl Chancen als auch Herausforderungen bietet.

1. Adaption neuer Arbeitsmodelle: Trotz gemischter Gefühle bezüglich Homeoffice und 4-Tage-Woche zeigt sich, dass flexible Arbeitsmodelle zunehmend gefordert sind. Die Unternehmen müssen daher Wege finden, Flexibilität zu fördern, ohne die Leistungsstandards zu kompromittieren.
2. Technologische Integration: Künstliche Intelligenz stellt eine bedeutende Chance dar, den Fachkräftemangel zu mildern und die Effizienz zu steigern. Die Unternehmen sind jedoch gefordert, in die notwendige Infrastruktur und Weiterbildung zu investieren, um diese Technologien voll ausschöpfen zu können.
3. Standortfaktoren: Die Neigung zum Outsourcing und die Zurückhaltung bei der Rückverlagerung von Arbeitsplätzen nach Deutschland spiegeln den Bedarf an verbesserten Standortbedingungen und geringeren bürokratischen Hürden wider.

Fazit

4. Bildung und Qualifikation: Die Diskrepanz zwischen den Qualifikationen der Absolventen und den Anforderungen der Wirtschaft unterstreicht die Notwendigkeit, das Bildungssystem zu reformieren und stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes auszurichten.

5. Demografischer und gesellschaftlicher Wandel: Der demografische Wandel und die daraus resultierenden Herausforderungen für das Rentensystem erfordern dringende Reformen, um die zukünftige wirtschaftliche Stabilität zu sichern.

6. Politische Rahmenbedingungen: Die Ergebnisse unterstreichen die Dringlichkeit einer effizienteren politischen Entscheidungsfindung und einer Verringerung regulatorischer Lasten, um das wirtschaftliche Wachstum zu fördern.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die deutsche Wirtschaft an einem kritischen Punkt steht. Die Weichen für die Zukunft müssen klug gestellt werden, um die sich bietenden Chancen zu nutzen und die bestehenden Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Hierbei ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und politischen Entscheidungsträgern entscheidend.

EY | Building a better working world

EY exists to build a better working world, helping to create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, law, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2024 Ernst & Young LLP.
All Rights Reserved.

ey.com

